

**RESOLUCIÓN No. 134 de 2023**

**(04 de julio)**

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”*”**

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR,  
LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA “ATENEA”**

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, y en especial las conferidas por los numerales 5 y 11 del artículo 11 del Decreto Distrital 273 de 2020, los numerales 5 y 15 del artículo 9 del Acuerdo 02 de 05 de noviembre de 2021 del Consejo Directivo de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, se reguló y promovió la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Que mediante Resolución No.008 del 21 de febrero de 2022, se estableció la jornada laboral ordinaria de los servidores de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, de lunes a viernes entre las 07:00 a.m. a 04:00 p.m., incluida una (1) hora de almuerzo.

Que, en la misma disposición se estableció como opción de jornada laboral flexible para los servidores de la Entidad, de lunes a viernes de 08:00 a.m. a 05:00 p.m., incluida una (1) hora de almuerzo, o, de lunes a viernes de 09:00 a.m. a 06:00 p.m., incluida una (1) hora de almuerzo.

Que el artículo 5º de la Ley 2191 de 2022, advierte que “Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna”.

Que el literal j) del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 señala como una de las conductas constitutivas de acoso laboral: *“La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados”.*

## RESOLUCIÓN No. 134 de 2023

(04 de julio)

### ***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”*”**

Que, por lo anterior, se hace necesario dar cumplimiento a las disposiciones normativas y adoptar al interior de la Entidad un reglamento sobre la Política de Desconexión Laboral para los servidores de la Agencia ATENEA.

Que, en mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** Adoptar la Política de Desconexión Laboral en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea” con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Los lineamientos previstos en la presente Política de Desconexión Laboral en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea” serán aplicables a los(as) empleados(as) del nivel técnico y profesional, siempre que la naturaleza de su empleo no sea de libre nombramiento y remoción o se encuentren dentro de las excepciones previstas en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022..

**Parágrafo 1.** Los(as) servidores(as) públicos(as) que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así como aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, no serán destinatarios(as) del derecho a la desconexión laboral.

**Parágrafo 2.** Los(as) Teletrabajadores(as) tendrán igual derecho a la desconexión laboral en los términos dispuestos en el presente acto administrativo.

**ARTÍCULO 3. DEFINICIÓN DESCONEXIÓN LABORAL.** Para todos los efectos se entenderá como el derecho que tienen todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de la Agencia ATENEA a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada establecida en la Resolución 008 de 2022 emitida por la Agencia.

**ARTÍCULO 4º. ALCANCE.** El derecho a la desconexión laboral iniciará una vez finalice la jornada laboral del(la) servidor(a), la cual debe ser conocida por el(la) jefe directo y en esa medida estará obligado a garantizar su respeto y disfrute.

## RESOLUCIÓN No. 134 de 2023

(04 de julio)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”***

**Parágrafo.** En la misma fecha que inicia el disfrute de vacaciones, licencias, permisos y/o descanso compensatorio, el(la) servidor(a) tendrá derecho a desconectarse laboralmente para hacer uso efectivo y pleno de su tiempo de descanso.

**ARTÍCULO 5º. MEDIDAS PARA GARANTIZAR Y EJERCER EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** Para garantizar el derecho a la desconexión laboral, la Agencia ATENEA adoptará las siguientes medidas:

- a) Los(as) jefes directos se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al(la) servidor(a) por fuera de la jornada con el fin de garantizar que pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.
- b) Por regla general las actividades institucionales deberán ser programadas dentro del horario laboral. Así mismo, la organización de eventos no podrá extenderse por fuera de la jornada reglamentaria. En tal caso, quedará a voluntad de cada servidor(a) la permanencia en el mismo.
- c) La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo sean de carácter presencial o virtual, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo.
- d) En periodos de vacaciones, el(la) jefe inmediato deberá asignar los temas prioritarios a otra(s) persona(s) dentro de la dependencia. Los(as) servidores(as) públicos(as) que se encuentren en la situación administrativa mencionada, deberán programar el correo electrónico para que los mensajes electrónicos recibidos sean redirigidos a otros contactos designados dentro de la entidad.

**ARTÍCULO 6º. EXCEPCIONES.** No se aplicará el derecho de desconexión laboral y el(la) servidor(a) público(a) de la Agencia ATENEA y tendrá el deber de atender el requerimiento cuando:

- Se trate de una situación de fuerza mayor o caso fortuito que requiera el cumplimiento de deberes extra de colaboración.
- Sea necesario para la continuidad del servicio de la Agencia ATENEA.
- Se requiera solucionar situaciones difíciles o de urgencia.
- Se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

En caso de recibir una orden o requerimiento fuera de la jornada laboral o durante los tiempos de descanso, que no se encuentre enmarcada dentro de las excepciones, el(la) servidor(a) público(a) podrá interponer la queja mediante el procedimiento señalado en el artículo 9º de la presente resolución.

## RESOLUCIÓN No. 134 de 2023

(04 de julio)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”***

**ARTÍCULO 7º. USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC).** Los(as) servidores(as) públicos(as) de todos los niveles, deberán tener en cuenta lo siguiente:

- a) Los(as) servidores(as) públicos(as) de la Agencia ATENEA tienen derecho a no enviar, revisar o contestar mensajes, llamadas, correos o ejecutar cualquier actividad laboral por fuera de su jornada laboral; salvo que se presente alguna de las excepciones señaladas en el artículo 6º de la presente resolución.
- b) En caso de que algún(a) servidor(a) requiera enviar un correo electrónico o mensaje fuera de la jornada laboral que no tenga carácter prioritario, el remitente entenderá que el mensaje se revisará o contestará dentro de la siguiente jornada laboral; o podrá utilizar la configuración del envío retardado para hacer llegar los mensajes al destinatario dentro de la jornada de trabajo.
- c) Realizar un adecuado uso de los correos institucionales, grupos de trabajo a través de los servicios de mensajería tales como: WhatsApp, Teams, y cualquier otro medio tecnológico y de comunicación dentro de los horarios de trabajo.
- d) En días de descanso compensado, permisos, periodo de vacaciones, los servidores/as públicos/as no estarán obligados a responder los mensajes remitidos a través de los grupos de comunicaciones en el que se atiendan asuntos laborales, tales como WhatsApp, Teams, o cualquier otro medio de comunicación con el que cuenten.

**ARTÍCULO 8º. INCUMPLIMIENTO.** La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**ARTÍCULO 9º. TRÁMITE QUEJAS.** En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral, los(as) servidores(as) públicos(as) de la Agencia ATENEA de los niveles técnico y profesional que no sean de libre nombramiento y remoción podrán presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima.

La queja podrá realizarse a través del correo electrónico [gestionadministrativa@agenciaatenea.gov.co](mailto:gestionadministrativa@agenciaatenea.gov.co) o a través del canal establecido por el Comité de Convivencia Laboral de la Agencia Atenea: [comiteconvivencia@agenciaatenea.gov.co](mailto:comiteconvivencia@agenciaatenea.gov.co)

El trámite se adelantará según se relacione o no con una conducta que pueda constituirse en acoso laboral.

## RESOLUCIÓN No. 134 de 2023

(04 de julio)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea”*”**

**ARTÍCULO 10°. – PROCEDIMIENTO CUANDO LA CONDUCTA NO SE RELACIONE CON ACOSO LABORAL.** En el caso que no se tipifique la conducta como acoso laboral de conformidad con las señaladas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, estas serán tramitadas directamente por la Subgerencia de Gestión Administrativa la cual promoverá un espacio de diálogo entre las partes, cumpliendo el siguiente procedimiento:

- a) La Subgerencia de Gestión Administrativa dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja citará al(la) presunto(a) infractor(a) para que rinda su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
- b) En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de los mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.
- c) Dentro de los diez (10) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del(la) presunto(a) infractor(a), la Subgerencia de Gestión Administrativa analizará las pruebas y determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.
- d) Si de la información aportada se deduce que las diferencias suscitadas pueden solucionarse o aclararse de manera conjunta por las partes, la Subgerencia de Gestión Administrativa fijará la fecha para un espacio de diálogo, la cual no podrá superar los diez (10) días, comunicando por escrito a las partes intervinientes sobre la fecha, hora, el lugar y el objetivo de la reunión.
- e) Llegada la fecha y hora programada para la diligencia, el(la) Subgerente de Gestión Administrativa instará a las partes para que se propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
- f) Del contenido de la sesión se levantará un acta de acuerdo que debe ser firmada por las partes intervinientes.
- g) En caso de determinarse que existe una conducta que vulnera el derecho de desconexión laboral, la conducta no es conciliable, las partes no proponen fórmulas de solución o no es posible llegar a un acuerdo, la Subgerencia de Gestión Administrativa planteará acciones y medidas de manera inmediata a efectos de superar la situación con el fin que esas conductas no se repitan.
- h) El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses calendario, contados a partir del recibo de la queja.

## RESOLUCIÓN No. 134 de 2023

(04 de julio)

***“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea””***

**ARTÍCULO 11°. – PROCEDIMIENTO CUANDO LA QUEJA SE PRESENTE DE MANERA ANÓNIMA.** La queja que se presente de manera anónima contra servidores(as) públicos(as) llevará el siguiente procedimiento:

- a) La Subgerencia de Gestión Administrativa examinará dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la queja el caso específico y citará al(la) presunto(a) infractor(a) para que rinda su versión de los hechos dentro de los diez (10) días siguientes.
- b) En caso de considerarse pertinente la participación de testigos, estos deberán citarse para tomar su versión dentro de los mismos diez (10) días señalados en el punto anterior.
- c) Dentro de los quince (15) días siguientes de la presentación de la versión de los hechos por parte del(la) presunto(a) infractor(a), la Subgerencia de Gestión Administrativa analizará las pruebas y determinará si existe una conducta que vulnere o haya vulnerado el derecho a la desconexión laboral.
- d) En caso de determinarse que existe una conducta que vulnere el derecho de desconexión laboral, se plantearán acciones de manera inmediata por parte de Subgerencia de Gestión Administrativa a efectos de superar la situación y medidas con el fin que esas conductas no se repitan.
- e) En caso de que no se evidencie que la conducta implica la afectación del derecho a la desconexión laboral, la Subgerencia de Gestión Administrativa procederá al archivo de la diligencia.
- f) En caso de que se manifieste que existe acoso laboral se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para que se adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia del procedimiento adelantado por la Subgerencia de Gestión Administrativa.
- g) El trámite descrito en precedencia no podrá superar los dos (2) meses, contados a partir del recibo de la queja.

**ARTÍCULO 12°. – PROCEDIMIENTO CUANDO LA CONDUCTA SE RELACIONE CON ACOSO LABORAL.** En el evento que la queja señale que la vulneración del derecho se encuentra asociado a modalidad de acoso laboral de conformidad con las conductas establecidas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral recibirá y estudiará de manera confidencial el caso y llevará su trámite de conformidad con su procedimiento.



## RESOLUCIÓN No. 134 de 2023

(04 de julio)

**“Por la cual se adopta la Política de Desconexión Laboral al interior de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “Atenea””**

**ARTÍCULO 13º. ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:** La Subgerencia de Gestión Administrativa realizará procesos de sensibilización y capacitación para la comprensión del derecho de desconexión laboral, el núcleo básico del derecho, los derechos y obligaciones de los(as) servidores/as públicos(as) con relación a las medidas y el marco de garantías y ejecutará las siguientes medidas preventivas:

- Realizar actividades de sensibilización sobre el derecho de desconexión laboral, acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos a los(as) servidores/as públicos(as) de la entidad, con el fin de que se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo y garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos y al Comité de Convivencia Laboral, que les permita mediar en situaciones señaladas en la presente resolución.

**ARTÍCULO 14º. SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA.** La Subgerencia de Gestión Administrativa implementará dentro de sus planes de trabajo actividades inherentes al seguimiento y la evaluación al cumplimiento de la Política de Desconexión Laboral.

**ARTÍCULO 15º. DIVULGACIÓN.** La Subgerencia de Gestión Administrativa incluirá dentro del proceso de inducción de los servidores los temas relacionados con la desconexión laboral, divulgará la Política y velará por su cumplimiento al interior de la Entidad.

**ARTÍCULO 16º. VIGENCIA.** La presente Resolución tiene vigencia a partir de la fecha.

Dada en Bogotá D.C., a los cuatro (04) días del mes de julio del año 2023.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**JOSÉ MARÍA ROLDÁN RESTREPO**  
Director General

Proyectó: Andri Osorio B - Contratista Subgerencia de Gestión Administrativa  
Revisó: Andrés Mauricio Benavides - Subgerente de Gestión Administrativa  
Ingrid Carolina Silva Rodríguez - Jefe Oficina Asesora Jurídica  
Aprobó: Angélica María Acuña Porras - Gerente de Gestión Corporativa